

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
PC 310**

**CAO van 27 mei 2015 inzake het  
stelsel van werkloosheid met  
bedrijfstoeslag**

**HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied en  
draagwijdte van de overeenkomst**

Art. 1 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren.

Zij heeft tot doel de toegang tot stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk te maken voor de personeelsleden van de ondernemingen die beantwoorden aan de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, alsook aan de bijzondere bepalingen genoemd in artikel 2 van deze overeenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de overgangsregeling, zoals bepaald in artikel 16, § 2, 2°, van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

**HOOFDSTUK II - Principe en  
leeftijdsvoorwaarde**

Art. 2 - Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt in alle gevallen van ontslag, behalve het ontslag om dringende reden, toegekend aan de werknemers:

- die de leeftijd van minstens 60 jaar hebben bereikt uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- en op het einde van hun arbeidsovereenkomst het beroepsverleden bewijzen bedoeld in artikel 2, §1, vierde lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

**HOOFDSTUK III - Toepassingsmodaliteiten**

Art. 3 - De algemene toepassingsmodaliteiten van dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zijn die welke bepaald zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten voor onbepaalde duur op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4 - De werkgever zal verplicht zijn om de bedrijfstoeslag te betalen slechts voor zover de werknemer de opzeggingstermijn (of de

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
BANQUES  
CP 310**

**CCT du 27 mai 2015 relative au  
régime de chômage avec  
complément d'entreprise**

**CHAPITRE I<sup>er</sup> - Champ d'application et  
portée de la convention**

Art. 1<sup>er</sup> – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

Elle a pour objet de permettre l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise aux membres du personnel de ces entreprises qui répondent à la réglementation en vigueur relative au régime de chômage avec complément d'entreprise, ainsi qu'aux dispositions particulières énumérées à l'article 2 de la présente convention.

La présente convention collective de travail met en oeuvre le régime transitoire tel que prévu par l'article 16, §2, 2°, de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

**CHAPITRE II - Principe et condition d'âge**

Art. 2 - Le régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé dans tous les cas de licenciement, sauf pour motif grave, aux travailleurs :

- qui ont atteint au moins l'âge de 60 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la présente convention collective de travail ;
- et qui justifient, à la fin du contrat de travail, la condition de carrière professionnelle visée à l'article 2, §1<sup>er</sup>, alinéa 4, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise

**CHAPITRE III - Modalités d'application**

Art. 3 – Les modalités générales d'application de ce régime de chômage avec complément d'entreprise sont celles prévues par la convention collective de travail n° 17 conclue pour une durée indéterminée le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail.

Art. 4 - L'employeur ne sera tenu au paiement du complément d'entreprise que pour autant que le travailleur ait accepté le préavis notifié par l'employeur

verbrekingsvergoeding) heeft aanvaard die door de werkgever werd betekend en waarvan de duur werd berekend overeenkomstig de bepalingen van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

#### **HOOFDSTUK IV - Bedrag van de bedrijfstoeslag**

Art 5 - Het bedrag van de bedrijfstoeslag waarin wordt voorzien door artikel 5 van de bovengenoemde collectieve overeenkomst nr. 17 wordt op 95% van het verschil tussen het nettoreferenteloon en de werkloosheidsuitkering gebracht.

Art. 6 – Voor werknemers die een vermindering van de arbeidsprestaties (halftijds of 4/5) genieten sinds maximum 5 jaar en overstappen naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag onmiddellijk na die vermindering van arbeidsprestaties, wordt het nettoreferenteloon berekend op basis van het brutomaandloon dat de werknemer zou hebben verdiend als hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd, dat overeenstemt met het arbeidsstelsel vóór het tijdskrediet, waarbij met het in CAO nr. 17 vastgestelde loonplafond rekening wordt gehouden.

Het resultaat van deze berekening mag er niet toe leiden dat het bruto-inkomen van de werkloze met bedrijfstoeslag (werkloosheidsuitkering en het bedrijfstoeslag samen) meer bedraagt dan de bruto-inkomsten (loon en onderbrekingsuitkering) tijdens de periode in tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan andersluidende bepalingen die zijn vastgesteld of nog zullen worden vastgesteld op niveau van de ondernemingen.

#### **HOOFDSTUK V - Geldigheidsduur**

Art. 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van 1 januari 2015 tot 31 december 2017.

(ou l'indemnité de rupture) dont la durée a été calculée conformément aux dispositions de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

#### **CHAPITRE IV - Montant du complément d'entreprise**

Art. 5 - Le montant du complément d'entreprise prévu à l'article 5 de la convention collective n° 17 précitée est porté à 95% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Art. 6 – Pour les travailleurs qui bénéficient d'une réduction des prestations (à mi-temps ou 4/5) depuis au maximum 5 ans et qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à la suite immédiate de cette période de réduction des prestations la rémunération nette de référence est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait perçu s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail, qui correspond au régime de travail avant la prise du crédit temps, en tenant compte du plafond salarial prévu dans la CCT n°17.

A l'issue de ce calcul, le revenu brut du chômeur avec complément d'entreprise (allocation de chômage et complément d'entreprise) ne peut être supérieur aux revenus bruts (rémunération et allocation d'interruption) durant la période de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Ceci, sans préjudice d'autres dispositions qui sont fixées ou seront encore fixées au niveau des entreprises.

#### **CHAPITRE V – Durée de validité**

Art. 7 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017.

